

ORDENANZA 2025-013

ORDENANZA QUE ESTABLECE LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS Y LA FIJACIÓN DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN COLTA.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El derecho al trabajo es de trascendental importancia, por cuanto garantiza a todas las personas un trabajo digno, acorde las necesidades del ser humano, en el cual se les permita desempeñarse en un ambiente óptimo, con una remuneración justa y racional. La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33, define a este derecho como: ***"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones; y, el desempeño de un trabajo saludable, libremente escogido o aceptado"*** Conforme lo manifestado, el derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelada por el Estado, a través de políticas públicas que incentiven al trabajo bajo todas sus modalidades, así como también a través de la protección de derechos laborales de todos y todas las trabajadoras. Este derecho es un derecho universal, por cuanto es reconocido a todas las personas, en ese sentido el artículo 325 de la Constitución, establece: ***"El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades de trabajo, en relaciones de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y, como actores sociales productivos, a todas y todos los trabajadores"*** por otra parte, el artículo 326 de la Constitución, consagra los principios que sustentan el derecho al trabajo entre los cuales están: ***"(...) 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula de estipulación contraria; 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras"***. Los principios transcritos consagran la irrenunciabilidad de los derechos laborales y el principio indubio pro operario, aplicación de la norma más favorable al trabajador. La Corte Constitucional del Ecuador, respecto a este derecho manifestó: "El derecho al trabajo al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial, toda vez que se tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien ha de verse desprovista de los medios e instrumentos de producción pueden ser objeto de vulneración de sus derechos; en este sentido, que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales asociados con el principio de indubio pro operario, constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano";

La Asamblea Nacional, en fecha 3 de diciembre de 2015, aprobó las enmiendas constitucionales que fueron publicadas en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 653 de fecha 21 de diciembre de 2015, en cuyo art. 8 mandó a suprimir el inciso tercero del art. 229 de la Constitución de la República, por cuanto a raíz de la vigencia de dichas enmiendas en

las Instituciones del Sector Público se aplicaba el régimen laboral de la LOSEP, tanto para quienes realicen trabajos eminentemente intelectuales y para quienes realizaban trabajos donde predominaba el esfuerzo físico, consecuentemente eliminándose el régimen laboral de Código de Trabajo.

De lo dicho resulta necesario emitir la ordenanza que ESTABLECE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y LA FIJACIÓN DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DEL CANTÓN COLTA, a fin de que se encuentre acorde al marco legal vigente.

EL CONCEJO MUNICIPAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN COLTA.

CONSIDERANDO:

Que, El artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación;

Que, El artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y Financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad, interterritorialidad, integración y participación ciudadana;

Que, Los artículos 5 y 6 del COOTAD establecen que los gobiernos autónomos descentralizados municipales gozan de autonomía política, administrativa y financiera; y que ninguna función del Estado ni autoridad extraña podrá interferir en la autonomía política, administrativa y financiera propia de los gobiernos autónomos descentralizados, salvo lo prescrito por la Constitución y las leyes de la República;

Que, El artículo 53 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización señala que los gobiernos autónomos descentralizados municipales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por las funciones de participación ciudadana, legislación y fiscalización y ejecutiva, previstas en este Código, para el ejercicio de las funciones y competencias que le corresponden;

Que, El artículo 60 literal h) ibidem, en cuanto a las atribuciones del alcalde o alcaldesa dice: "...Decidir el modelo de gestión administrativa mediante el cual deben ejecutarse el plan cantonal de desarrollo y el de ordenamiento territorial, los planes de urbanismo y las correspondientes obras públicas...";

Que, El artículo 338 del COOTAD, en cuanto a los GADS señala que cada uno de ellos "...tendrá la estructura administrativa que requiera para el cumplimiento de sus fines y el ejercicio de sus competencias y funcionará de manera desconcentrada. La estructura administrativa será la mínima indispensable para la gestión eficiente, eficaz y económica de las competencias de cada nivel de gobierno (...) Cada gobierno autónomo descentralizado

elaborará la normativa pertinente según las condiciones específicas de su circunscripción territorial, en el marco de la Constitución y la ley...”;

Que, El artículo 354 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización determina: “Régimen aplicable. - Los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se registrarán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa. En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o resoluciones para el caso de las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras”;

Que, El artículo 360 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, ordena que: “la administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas...”;

Que, El artículo 2 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina que el servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación;

Que, La Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 3 señala: “Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende: (...) 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales (...) Las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio del Trabajo, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general”.

Que, El artículo 51 inciso final *ibidem* determina que: “...Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional...”;

Que, El artículo 61 de la LOSEP, señala: "...Del Subsistema de clasificación de puestos. - es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el artículo 3 de esta Ley...”;

Que, El artículo 62 de la LOSEP, establece: “...Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - El Ministerio de Relaciones Laborales, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será

de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad...”;

Que, la Disposición General Séptima de la Ley Orgánica de Servicio Público manifiesta: "Ninguna servidora o servidor de las instituciones señaladas en el artículo 3 de esta Ley, así como ninguna persona que preste sus servicios en estas instituciones bajo cualquier modalidad, podrá percibir una remuneración mensual unificada inferior a la mínima establecida en las escalas dictadas por el Ministerio del Trabajo, o superior o igual al de la Presidenta o Presidente de la República" (...);

Que, El artículo 163 Reglamento General a la LOSEP, establece los principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos y en su tercer inciso indica que: “En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica”.

Que, el artículo 247 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, en su parte pertinente señala:“(...) Una vez emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, los gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las remuneraciones que correspondan”; y

Que, Mediante Resolución No. SENRES-TH-2005-000042, publicada en el Registro Oficial No. 103, de 14 de septiembre de 2005, con su última reforma publicada en el cuarto suplemento del Registro Oficial Nro. 153, de fecha 21 de septiembre de 2022, se expidió la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, en la que se establece las políticas, normas e instrumentos de aplicación para el análisis, descripción, valoración, clasificación y estructura de puestos de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado;

Que, Mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0060, dictado por el Ministro de Trabajo, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 469, de fecha 30 de marzo de 2015, se expide la Escala de Techos y Pisos de las Remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los Gobierno Autónomos Descentralizados Municipales, en cuyo art. 1 indica: “Establecer la escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, sustentado en el Modelo de Equidad Territorial previsto en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, (...). La determinación de la remuneración mensual unificada de las y los Concejales se sujetará a lo establecido en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. La Denominación de puesto de los niveles Directivos 1 y 2, y el Rol del puesto de los niveles Profesional y No Profesional, señalados en el Anexo es referencial, debiendo aplicarse la estructura ocupacional determinada por cada Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal que considere, dentro

de cada Denominación o Rol, respectivamente, las clases de puestos necesarias de conformidad a las características institucionales”.

Que, Mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0060, dictado por el Ministro de Trabajo, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 469, de fecha 30 de marzo de 2015, se expide la Escala de Techos y Pisos de las Remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los Gobierno Autónomos Descentralizados Municipales, en el art. 3 indica: “Es obligación y responsabilidad del Concejo Municipal de cada Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal emitir el acto normativo o resolución respectiva que regule la escala de remuneraciones mensuales unificadas de sus servidores bajo el régimen de la LOSEP sujetándose a los techos remunerativos determinados en el Anexo señalado en el artículo 1 del presente Acuerdo, y observando criterios de austeridad y su real capacidad económica y financiera”

Que, La disposición general primera del referido acuerdo ministerial prescribe: “Todo proyecto de incremento de remuneraciones para la aprobación del Concejo Municipal deberá ser sustentado por informes técnico, financiero y legal”.

Que, La disposición general Tercera, del citado acuerdo ministerial, establece: “La remuneración mensual unificada del personal de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales que está bajo el régimen del Código del Trabajo, se regirá por el Acuerdo que el Ministerio del Trabajo emite anualmente regulando los techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales”.

Que, Mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0306, dictado por el Ministro de Trabajo, publicado en el Registro Oficial Nro. 946, de fecha 16 de febrero de 2017, expidió la reforma a la escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los gobiernos autónomos descentralizados municipales.

Que, El Concejo Municipal, aprobó la ordenanza que establece la Clasificación de Puestos y la Fijación de las Remuneraciones Mensuales Unificadas de las y los servidores del Gobierno Autónomo Municipal del cantón COLTA, cuerpo normativo que entró en vigencia a partir de su sanción el 26 de diciembre de 2018, mismo que posteriormente fue reformado mediante ordenanza sancionada el 30 de septiembre de 2019, en la que se realizan cambios a los arts. 5, 16 y 17 que se refieren a la denominación de los niveles, a la escala de intervalos y a la remuneración de los servidores de elección popular (Órgano legislativo y Ejecutivo), encontrándose vigente el resto de disposiciones legales.

En uso de las atribuciones que confiere la ley.

EXPIDE:

ORDENANZA QUE ESTABLECE LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS Y LA FIJACIÓN DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN COLTA.

Artículo 1.- Objetivo. - La presente Ordenanza tiene por objeto regular la Clasificación de Puestos y la Fijación de las Remuneraciones Mensuales Unificadas de las y los Servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón COLTA.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.- De conformidad con el modelo de equidad territorial previsto en el COOTAD y dando cumplimiento a las directrices emanadas por el Ministerio de Trabajo en materia de clasificación de puestos y remuneraciones para los GADS Municipales; el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón COLTA, establece la clasificación de puestos y fijación de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores bajo el Régimen de la LOSEP, misma que será de aplicación obligatoria para todo el personal bajo este régimen.

Artículo 3.- Del Subsistema de Clasificación de Puestos. - El subsistema de clasificación de puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón COLTA, es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en la institución. Se fundamentará principalmente en el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud, instrucción y experiencia necesarios para su desempeño. La clasificación señalará el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y los requerimientos para ocuparlos.

Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado y demás movimientos de personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón COLTA, la elaboración de los presupuestos de gastos de personal sujetándose al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la Unidad de Administración de Talento Humano Institucional.

Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas por la autoridad ejecutiva del GAD.

En el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón COLTA, diseñará y aplicará su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Trabajo, apegándose a la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales, así como también a los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por dicha Cartera de Estado.

Los principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos establecerán:

- a) La descripción de un puesto determinará en forma técnica, su naturaleza, atribuciones y responsabilidades, su ubicación y el impacto o grado de contribución a la solución de problemas y al logro de objetivos de la organización. El proceso de descripción se referirá únicamente a identificar y levantar las acciones y actividades que se ejecutan en los puestos y no a considerar las características de las personas que, en calidad de servidoras o servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón COLTA, ocupan los mismos; esta se realizará en base a factores comunes que permitan determinar con claridad y transparencia la posición comparativa de cada puesto dentro de la institución.
- b) La valoración de puestos, será el proceso mediante el cual, se asigna una puntuación establecida en las correspondientes tablas de valoración desprendidas del método técnico determinado y expedido por el Ministerio de Trabajo, mediante el cual se cuantificarán los factores de competencias, complejidad del puesto y responsabilidad del puesto, con la finalidad de determinar su clasificación y ubicación dentro de la estructura organizacional y posicional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón COLTA y en las escalas de remuneraciones mensuales unificadas.
- c) La clasificación de puestos será el proceso mediante el cual se ubicarán los puestos dentro de los grupos ocupacionales de acuerdo a su valoración. Las series de puestos deberán estar apegados a la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales, así como también a los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio de Trabajo.

La Unidad de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón COLTA, elaborará la estructura de puestos institucionales acorde a la descripción, valoración y clasificación de puestos de conformidad con la normativa técnica expedida por el Ministerio de Trabajo.

El nivel jerárquico superior dentro del GADM COLTA, estará estructurado por los servidores municipales que se detallan a continuación:

- a) Las o los dignatarios elegidos por votación popular;
- b) La o el procurador síndico;
- c) Las o los directores;
- d) Las o los coordinadores.

Asimismo, los servidores que están excluidos de la carrera del servicio público son los siguientes:

- a) Las o los dignatarios elegidos por votación popular;
- b) La o el procurador síndico;
- c) Las o los directores;
- d) Las o los coordinadores;
- e) La o el Tesorero;
- f) La o el secretario de Concejo.
- g) Las o los demás servidores de libre nombramiento y remoción y de nombramiento provisional;

Artículo 4.- De los roles, atribuciones y responsabilidades de los puestos. – Los roles, atribuciones y responsabilidades se reflejarán en los puestos de trabajo que integran cada unidad o proceso organizacional, considerando los siguientes niveles.

NIVEL	ROLES
NO PROFESIONAL	Servicio
	Administrativo
	Técnico
	Ejecución de procesos de apoyo
PROFESIONAL	Ejecución de procesos
	Ejecución y supervisión de procesos
	Ejecución y coordinación de procesos

Artículo 5.- De los niveles estructurales y grupos ocupacionales. – Cada nivel estructural y grupo ocupacional estará conformado por un conjunto de puestos específicos con similar valoración, independientemente de los procesos institucionales en los que actúan. Los grupos ocupacionales:

GRADO	GRUPO OCUPACIONAL	INTERVALO DE VALORACIÓN		NIVEL
1	SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 1	153	213	NO PROFESIONAL
2	SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 2	214	273	
3	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 1	274	334	
4	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 2	335	394	
5	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 3	395	455	
6	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 4	456	516	
7	SERVIDOR PÚBLICO 1	517	576	PROFESIONAL
8	SERVIDOR PÚBLICO 2	577	637	
9	SERVIDOR PÚBLICO 3	638	697	
10	SERVIDOR PÚBLICO 4	698	758	
11	SERVIDOR PÚBLICO 5	759	819	
12	SERVIDOR PÚBLICO 6	820	879	
13	SERVIDOR PÚBLICO 7	880	940	

Artículo 6.- Del Plan de Clasificación de Puestos. - La Unidad de Talento Humano institucional presentará para conocimiento y resolución de la autoridad nominadora, las políticas institucionales, el programa de actividades e instrucciones para la elaboración o actualización de la estructura ocupacional de la institución.

En el programa se especificará las responsabilidades y resultados deseados en el cumplimiento de las actividades de: análisis, descripción, valoración, clasificación y estructura de puestos.

Artículo 7.- Del Análisis de Puestos. - Es el proceso que permite conocer las características del puesto, respecto a sus principales roles, atribuciones y responsabilidades en función de

las unidades y procesos organizacionales, a fin de determinar su real dimensión e incidencia y definir el perfil de exigencias y de competencias necesarios para un desempeño excelente. El titular o responsable de cada unidad o proceso, con la asesoría y colaboración de la Unidad de Talento Humano institucional, llevará adelante el análisis de los puestos que integran la unidad que lidera, sobre la base de los instrumentos técnicos elaborados para este propósito por el Ministerio de Trabajo.

Artículo 8.- De la Descripción de Puestos. - Es el resultado del análisis de cada puesto y registra la información relativa al contenido, situación e incidencia real de un puesto en la organización, a través de la determinación de su rol que define la misión, atribuciones y responsabilidades principales asignadas al puesto, en función del portafolio de productos y servicios de las unidades y los procesos organizacionales.

Cada titular o responsable de la unidad o proceso, en coordinación con la Unidad de Talento Humano institucional, elaborará y actualizará la descripción de los puestos asociados a su proceso interno, aplicando los instrumentos y herramientas técnicas respectivas.

En el perfil de exigencias se determinará el grado de instrucción formal, experiencia, capacitación y el nivel de las competencias requeridas, para el desempeño del puesto según el proceso interno.

Artículo 9.- De la Valoración de Puestos. - Proceso que define el procedimiento, metodología, componentes y factores de valoración, a fin de calificar la importancia y relevancia de los puestos en las unidades o procesos organizacionales, a través de la medición de su valor agregado o contribución al cumplimiento del portafolio de productos y servicios de la institución, independientemente de las características individuales de quienes los ocupan.

Artículo 10.- De la Clasificación de Puestos. - Los puestos conformarán grupos ocupacionales o familias de puestos similares por su valoración, cuyo ordenamiento responderá al puntaje obtenido, de acuerdo a la escala de intervalos de valoración prevista.

Artículo 11.- De la Estructura de Puestos. - Estará integrada por:

- a) Series de puestos asociados a cada proceso o subproceso interno establecido en la estructura orgánica;
- b) Grupos Ocupacionales; y,
- c) Grados de la Escala.

Artículo 12.- De los factores para la valoración de puestos. – La valoración de puestos se realizará considerando factores de: competencia, complejidad del puesto y responsabilidad con los respectivos subfactores, los que se encuentran jerarquizados y ponderados de la siguiente manera:

FACTORES	SUBFACTORES	PONDERACIÓN	SUBTOTAL
COMPETENCIAS	INSTRUCCIÓN FORMAL	200	500
	EXPERIENCIA	100	
	HABILIDADES DE GESTIÓN	100	
	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	100	
COMPLEJIDAD DEL PUESTO	CONDICIONES DE TRABAJO	100	200
	TOMA DE DECISIONES	100	
RESPONSABILIDAD	ROL DEL PUESTO	200	300
	CONTROL DE RESULTADOS	100	
TOTAL PUNTOS		1000	1000

Artículo 13.- De las Competencias. - Son conocimientos asociados a la instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de los puestos a través del subfactores de:

- a) **Instrucción Formal.** – Conjunto de conocimientos necesarios y requeridos para el desempeño del puesto, adquiridos a través de estudios en centros de educación, legalmente reconocidos, necesarios para que el servidor y/o servidora se desempeñe eficientemente en el puesto.

ASIGNACIÓN DE PUESTOS	
NIVEL	PUNTAJE
NO PROFESIONAL	
Educación Básica	15
Bachiller	45
Técnico	85
Tercer año aprobado – Certificado de culminación de educación superior	125
PROFESIONAL	
Profesional de 2 a 4 años	140
Profesional – 5 años	155
Profesional – 6 años	170
Diplomado Superior	180
Especialidad	190
Maestría o PHD	200

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS

NIVEL	DESCRIPCIÓN
Educación Básica	Nivel de Instrucción Básica
Bachiller	Estudios Formales de educación media
Técnico	Estudios técnicos de una rama u oficio

Título Profesional	1 Estudios adquiridos en instituciones de educación superior
Diplomado	Conocimiento de una rama científica adicional
Especialista	Suficiencia y dominio de una rama científica especializada
Maestría o más	Dominio en una disciplina organizacional administrativa y/o científica

- b) **Experiencia.** - Aprecia el nivel de experticia necesaria para el desarrollo eficiente del rol, atribuciones y responsabilidades asignadas al puesto, en función de los procesos ejecutados, productos y/o servicios establecidos, de acuerdo al siguiente detalle:

NIVEL	ROL	INSTRUCCIÓN FORMAL	AÑOS DE EXPERIENCIA	PUNTAJE
NO PROFESIONAL	SERVICIOS	N/A	No requerida	14
	ADMINISTRATIVO	BACHILLER	No requerida	28
	TÉCNICO		3 meses	42
	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	TERCER AÑO APROBADO, CERTIFICADO DE CULMINACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR.	6 meses	56
PROFESIONAL	EJECUCIÓN DE PROCESOS	TÉCNICO SUPERIOR	hasta 6 años	70
		TECNÓLOGO SUPERIOR	hasta 5 años	
		TERCER NIVEL	hasta 2 años 6 meses	
	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	TERCER NIVEL	3 años	84
	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS		4 años	100

- c) **Habilidades de Gestión.** – Competencias que permiten administrar los sistemas y procesos organizacionales sobre la base del nivel de aplicación de la planificación, organización, dirección y control:

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	El trabajo se desarrolla de acuerdo a instrucciones detalladas, trabajo rutinario.	20

2	El trabajo se realiza con posibilidades de adaptar o modificar ciertas tareas rutinarias.	40
3	El trabajo se efectúa con flexibilidad en los procedimientos. Planificación y organización relativa a las actividades inherentes al puesto. Controla el avance y los resultados de las propias actividades del puesto.	60
4	Planificación y organización del trabajo de un equipo que ejecuta un proyecto específico. Controla el cumplimiento de las actividades y resultados de los puestos de trabajo a su cargo.	80
5	Responsable de la planificación operativa de su unidad o proceso. Maneja y asigna recursos de la unidad o proceso. Dirige y asigna responsabilidades a los equipos de trabajo. Controla el cumplimiento de las actividades y resultados del área o proceso.	100

- d) **Habilidades de comunicación.** - Competencias que requiere el puesto y que son necesarias para disponer, transferir y administrar información; a fin de satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos. Valora trabajo en equipo, persuasión, seguridad, firmeza, orientación de servicio y facilitación de relaciones.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	El puesto requiere de una red mínima de contactos de trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a asistir las necesidades de otros.	20
2	Establece una red básica de contactos laborales para asegurar la eficacia de su trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo logístico y administrativo.	40
3	Establece una red moderada de contactos de trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo técnico.	60
4	Establece una red amplia de contactos internos. El puesto ejecuta actividades de supervisión de equipos de trabajo. Las actividades que realizan están orientadas a brindar apoyo técnico especializado.	80
5	El puesto requiere establecer una red amplia y consolidada de contactos de trabajo internos y externos a la organización. El puesto ejecuta actividades de integración y coordinación de equipos	100

	de trabajo. Las actividades que realizan están orientadas a brindar asesoría y asistencia.	
--	--	--

Artículo 14.- Complejidad del Puesto. – Determina el grado de dificultad y contribución del puesto en la consecución de los productos y servicios que realizan las unidades o procesos organizacionales, a través de los siguientes sub factores:

- a) **Condiciones de trabajo.** - Análisis de las condiciones ambientales y físicas que implique riesgos ocupacionales al que está sujeto el puesto, considerando entre éstos los ruidos de equipos, niveles de estrés y exposición a enfermedades.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que no implica riesgos ocupacionales.	20
2	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas con baja incidencia de riesgos ocupacionales.	40
3	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican medianas posibilidades de riesgos ocupacionales.	60
4	Desarrolla sus actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican considerable riesgo ocupacional.	80
5	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica alto riesgo ocupacional.	100

- b) **Toma de decisiones.** – Es la capacidad de análisis de problemas y construcción de alternativas de solución para cumplir la misión y objetivos de las unidades o procesos organizacionales. Valora conocimiento de la organización, análisis, innovación, creatividad y solución de problemas.

Administración 2023-2027

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	Las decisiones dependen de una simple elección, con mínima incidencia en la gestión institucional.	20
2	La toma de decisiones depende de una elección simple entre varias alternativas, con baja incidencia en la gestión institucional.	40
3	La toma de decisiones requiere de análisis descriptivo, con moderada incidencia en la gestión institucional.	60
4	La toma de decisiones requiere un análisis interpretativo, evaluativo en situaciones distintas, con significativa incidencia en la gestión institucional.	80
5	La toma de decisiones depende del análisis y desarrollo de nuevas alternativas de solución, con trascendencia en la gestión	100

	institucional.	
--	----------------	--

Artículo 15.- De la responsabilidad. – Examina las actividades, atribuciones y responsabilidades que realiza el puesto de trabajo, en relación con el logro de los productos y servicios de la unidad o proceso organizacional, a través de los siguientes subfactores:

- a) **Rol del puesto.** – Es el ámbito que desempeña el puesto en el área y/o proceso organizacional, definido a través de su misión, atribuciones, responsabilidades y niveles de relaciones internas y externas, para alcanzar resultados orientados a la satisfacción de clientes internos y externo.

GRUPO OCUPACIONAL	ROL DEL PUESTO	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
NO PROFESIONAL	SERVICIOS	Integran los puestos que ejecutan actividades de servicios generales y/o complementarios.	25
	ADMINISTRATIVO	Integran los puestos que ejecutan actividades que facilitan la operatividad de los procesos mediante la ejecución de labores de apoyo administrativo.	50
	TÉCNICO	Integran los puestos que proporcionan soporte técnico en una rama u oficio determinada de acuerdo a los requerimientos de los procesos organizacionales.	75
	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	Integran los puestos que ejecutan actividades de soporte profesional con incidencia directa a la gestión de los procesos.	100
PROFESIONAL	EJECUCIÓN DE PROCESOS	Integran los puestos que ejecutan actividades profesionales agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional.	125
	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	Integran los puestos que ejecutan actividades de supervisión de equipos de trabajo, unidades y/o procesos organizacionales.	150
	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	Integran los puestos que ejecutan actividades de coordinación de unidades y/o procesos organizacionales.	175

- b) **Control de resultados.** – Se examina a través del monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades, atribuciones y responsabilidades del puesto, considerando el uso de los recursos asignados, y a la contribución al logro del portafolio de productos y servicios.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	Responsable de los resultados específicos del puesto y asignación de recursos, sujeto a supervisión de sus resultados	20
2	El puesto apoya al logro del portafolio de productos y servicios organizacionales. Sujeto a supervisión de los resultados	40

	entregados sobre estándares establecidos y asignación de recursos.	
3	Responsable de los resultados del puesto de trabajo con incidencia en el portafolio de productos y servicios, sobre la base de estándares o especificaciones previamente establecidas y asignación de recursos. Sujeto a supervisión y evaluación de los resultados entregados.	60
4	Responsable de los resultados del equipo de trabajo. Propone políticas y especificaciones técnicas de los productos, servicios y asignación de recursos. Monitorea y supervisa la contribución de los puestos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios.	80
5	Define políticas y especificaciones técnicas para los productos y servicios, en función de la demanda de los clientes. Le corresponde monitorear, supervisar y evaluar la contribución de los equipos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios. Determina estrategias, medios y servicios para el logro de los resultados. Responsable del manejo óptimo de los recursos asignados.	100

Artículo 16.- Escala de intervalos de Valoración. – Por el resultado alcanzado en la valoración de los puestos institucionales se definirá el grupo ocupacional que le corresponde de acuerdo con la siguiente escala.

GRADO	GRUPO OCUPACIONAL	INTERVALO DE VALORACIÓN	
1	SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 1	153	213
2	SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 2	214	273
3	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 1	274	334
4	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 2	335	394
5	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 3	395	455
6	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 4	456	516
7	SERVIDOR PÚBLICO 1	517	576
8	SERVIDOR PÚBLICO 2	577	637
9	SERVIDOR PÚBLICO 3	638	697
10	SERVIDOR PÚBLICO 4	698	758
11	SERVIDOR PÚBLICO 5	759	819
12	SERVIDOR PÚBLICO 6	820	879
13	SERVIDOR PÚBLICO 7	880	940

Artículo 17.- Tabla de remuneraciones. - La escala remunerativa estará regulada de acuerdo a la tabla establecida en el presente artículo:

GRUPOS OCUPACIONALES												
REMUNERACIONES DEL GAD DEL CANTÓN COLTA (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2015-0060)												
DENOMINACIÓN INSTITUCIONAL	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO MRL	ROL DEL PUESTO	NIVEL	INSTRUCCIÓN FORMAL	AÑOS DE EXPERIENCIA	INTERVALOS DE VALORACIÓN (SENRESRH-2005-000042)	RMU MRL (actual MDT)				
								PISO	TECHO			
SERVICIOS OPERATIVOS	SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 1	1	Integra los puestos que ejecutan actividades de servicios generales y/o complementarios	No Profesional	N/A	No Requerida	153 - 213	SBU	527,00			
	SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 2	2					214 - 273	SBU	553,00			
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 1	3	Integra los puestos que ejecutan actividades que facilitan la operatividad de los procesos mediante la ejecución de labores de apoyo administrativo	No Profesional	Bachiller	No Requerida	274 - 334	SBU	585,00			
	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 2	4					3 meses		335 - 394	622,00		
Ejecución de procesos de apoyo	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 3	5	Integra los puestos que proporcionan soporte técnico en una rama u oficio determinado de acuerdo a los requerimientos de los procesos organizacionales	No Profesional	Bachiller	3 meses	395 - 455	SBU	675,00			
	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 4	6			Tercer año aprobado. Certificado de culminación de educación superior	6 meses	456 - 516	SBU	733,00			
Ejecución de Procesos	SERVIDOR PÚBLICO 1	7	Integran los puestos que ejecutan actividades profesionales agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o procesos organizacional	Profesional	Técnico Superior / Tecnológico Superior / Tercer Nivel	2 años	517 - 576	SBU	817,00			
	SERVIDOR PÚBLICO 2	8				1 años						
	SERVIDOR PÚBLICO 3	9				9 meses						
	SERVIDOR PÚBLICO 4	10				3 años				577 - 637	SBU	901,00
	SERVIDOR PÚBLICO 5	11				2 años				1 año	4 años	638 - 697
Coordinación y Supervisión de Procesos	SERVIDOR PÚBLICO 6	12	Integran los puestos que ejecutan actividades de coordinación de unidades y/o procesos organizacionales	Profesional	Tercer Nivel	3 años	820 - 879	SBU	1.412,00			
	SERVIDOR PÚBLICO 7	13				4 años	880 - 940	SBU	1.676,00			

NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR									
NIVEL DIRECTIVO 2	NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR	Escalas Propias	Integran los puestos que ejecutan actividades de coordinación de unidades y/o procesos organizacionales	Profesional	Cuarto Nivel	5 años	N/A	SBU	2.136,00
NIVEL LEGISLATIVO	NIVLE LEGISLATIVO	S/G	Elección Popular	No Requerido	N/A		N/A	SBU	Igual al 50% de la Remuneración del Ejecutivo (Art. 358 COOTAD)
NIVEL EJECUTIVO	NIVEL EJECUTIVO	S/G	Elección Popular	No Requerido	N/A		N/A	SBU	4.508,00



Artículo 18.- Si los valores de las remuneraciones mensuales unificadas de los puestos de las y los servidores del GAD Municipal del Cantón COLTA fueren superiores a los techos establecidos en el artículo 17 de la presente Ordenanza, se mantendrá la remuneración mensual unificada de dichos servidores, conforme lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera de la LOSEP.

Artículo 19.- Todo proceso para la revisión de la clasificación de las y los servidores del GAD Municipal del Cantón COLTA, en el cual exista un incremento de remuneraciones, se ejecutará previo la aprobación del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos y cumpliendo con el procedimiento determinado en la Ley y normativa vigente.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: La Presente Ordenanza rige para los servidores/as del GAD Municipal del Cantón COLTA, que se encuentren bajo el régimen de la Ley de Servicio Público.

SEGUNDA: Los valores de las remuneraciones mensuales unificadas de los servidores/as del GAD Municipal del Cantón COLTA, se sujetarán a partir de la aprobación del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos y cumpliendo con el procedimiento determinado en la Ley y normativa vigente.

TERCERA: La remuneración mensual unificada del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón COLTA, que está bajo el régimen del Código del Trabajo, se regirá por el Acuerdo que el Ministerio del Trabajo emita regulando los techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales.

CUARTA: Las servidoras y servidores del Gad Municipal de Colta que por efecto de la valoración y clasificación de puestos no alcancen los puntajes para cada nivel se mantendrán con la misma remuneración hasta que cumplan con los requisitos previstos, para lo cual se creará una comisión activa para atender estos requerimientos.

QUINTA: Las servidoras y servidores del Gad Municipal de Colta de nombramiento permanente que cuenten con título de técnico, tecnólogo o tercer nivel de educación superior no acorde al perfil profesional del puesto, pero que cuenten con maestría relacionado a la instrucción formal y área de conocimiento se valorará con el puntaje respectivo, constituyéndose en válida para cumplir con el perfil del puesto.

SEXTA: Las servidoras y servidores del Gad Municipal de Colta de libre nombramiento y remoción y los jefes departamentales que han sido nombrados antes de la aprobación del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos continuarán en sus funciones y deberán presentar en el plazo de 1 año la maestría respectiva, caso contrario será separada de la institución. En caso de vacantes quien vaya a ocupar dichos cargos deberán cumplir con todas las exigencias y requisitos señalados en dicho manual.

SÉPTIMA. - Las entidades adscritas al GAD Municipal del Cantón Colta que posean régimen remunerativo específico establecido por ley o por ordenanza especializada, tales como el Cuerpo de Bomberos, se sujetarán a su normativa particular. Las entidades adscritas que carezcan de normativa remunerativa específica propia, como el Registro de la Propiedad y otras dependencias, se regirán por la presente Ordenanza observando en todos los casos criterios de austeridad y la real capacidad económica y financiera.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Deróguese expresamente la ordenanza Nro. 004-2015 que regula los pisos y techos que regula las remuneraciones mensuales de las y los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Colta aprobada en primer debate el 06 de marzo de 2025 y segundo debate el 29 de marzo de 2015. De igual forma se deroga toda norma de igual o menor jerarquía que se oponga a las disposiciones normativas establecidas en la presente ordenanza.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza entrará en vigencia sin perjuicio de lo establecido en el Art. 324 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización.

Dado y firmado en la sala de sesiones del Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Colta, a los veintisiete días del mes de octubre del año dos mil veinticinco.

Julio Guaminga Anilema
ALCALDE DEL GADMC COLTA

Abg. Sandra Yumi Coro
SECRETARIA DEL CONCEJO

TRÁMITE DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN POR PARTE DEL CONCEJO MUNICIPAL CERTIFICADO DE DISCUSIÓN. – La Infrascrita Secretaria General y de Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Colta, CERTIFICA que la "ORDENANZA QUE ESTABLECE LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS Y LA FIJACIÓN DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN COLTA". Fue analizada, discutida y aprobada en PRIMER DEBATE en Sesión Ordinaria del día miércoles veintidós de octubre del año dos mil veinticinco; y en SEGUNDO DEBATE en Sesión Extraordinaria del día lunes veintisiete de octubre del año dos mil veinticinco. - LO CERTIFICO. –

Abg. Sandra Yumi Coro.
**SECRETARIA GENERAL Y DE CONCEJO
DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN COLTA**

PROCESO DE SANCIÓN

SECRETARÍA GENERAL Y DE CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN COLTA. - Villa la Unión a los veintisiete días del mes de octubre del año dos mil veinticinco.- De conformidad con la razón que antecede y en cumplimiento a lo dispuesto en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, inciso cuarto del Art. 322; remítase al Señor Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Colta, la " ORDENANZA QUE ESTABLECE LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS Y LA FIJACIÓN DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN COLTA"; a efecto de su sanción legal.

Abg. Sandra Yumi Coro.

SECRETARIA GENERAL Y DE CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN COLTA

SANCIÓN

ALCALDÍA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN COLTA.- Villa la Unión, a los veintiocho días del mes de octubre del año dos mil veinticinco.- De conformidad al Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización Art. 322, inciso cuarto, habiéndose observado el trámite legal y estando de acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador, la "ORDENANZA QUE ESTABLECE LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS Y LA FIJACIÓN DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN COLTA". Sanciono y Dispongo la Promulgación y Publicación, de acuerdo al artículo 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

Julio Guaminga Anilema
**ALCALDE DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN COLTA**

Proveyó, firmó y sancionó Julio Guaminga Anilema, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta, la "ORDENANZA QUE ESTABLECE LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS Y LA FIJACIÓN DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN COLTA", a los veintiocho días del mes de octubre del año dos mil veinticinco. - LO CERTIFICO.-

Abg. Sandra Yumi Coro.
**SECRETARIA GENERAL Y DE CONCEJO
DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN COLTA**



Administración 2023-2027